

Tilburg University

Regie over eigen pensioen

Dietvorst, G.J.B.

Published in:

Vp-Bulletin: Tijdschrift over de fiscale en juridische aspecten van het optimaal beheren, structureren en overdragen van vermogen

Publication date:

2011

Document Version

Publisher's PDF, also known as Version of record

[Link to publication in Tilburg University Research Portal](#)

Citation for published version (APA):

Dietvorst, G. J. B. (2011). Regie over eigen pensioen. *Vp-Bulletin: Tijdschrift over de fiscale en juridische aspecten van het optimaal beheren, structureren en overdragen van vermogen*, 24(12), 9-13.

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Regie over eigen pensioen

55

Één van de gevolgen van de financiële crisis en de pensioencrisis is dat iedereen zich eerder dan de eerste leesbril in zijn pensioen gaat verdiepen. Een ander aspect is dat, als gevolg van het pensioenakkoord, er meer flexibiliseringmogelijkheden komen en de bestaande mogelijkheden beter voor het voetlicht worden gebracht.

De deelnemer in een pensioenregeling kan de regie over zijn eigen pensioen gaan voeren. De tijd dat men tot 65 moest afwachten wat men kreeg is voorbij. Dit artikel bevat een aantal handvatten om de uitkeringsfase van het werknemerspensioen en de lijfrente naar eigen wensen in te richten.

Er is veel mogelijk, maar (nog) niet alles kan...

Mijn ervaring is dat men over het algemeen niet weet dat men als deelnemer invloed heeft op de ingangsdatum van het pensioen en de flexibiliseringsmogelijkheden. De wettelijke regels over pensioen bieden al veel mogelijkheden om de uitkeringsfase van pensioen zo in te richten als men zelf wil. Het pensioenreglement is in een aantal gevallen echter beperkter dan de wettelijke regels. Alvorens in te gaan op de mogelijkheden van een directeur-grotaandeelhouder en de ondernemer ga ik eerst in op de reguliere werkgevers-werknemerspensiolen.²

Ik richt me hierna op de regelingen die rondom de pensioendatum relevant zijn om de uitkeringsfase naar de eigen wensen in te richten.³ In de opbouwfase heeft men doorgaans weinig keuze. Ruim 90% van alle werknemers neemt immers verplicht deel in een pensioenregeling zoals die geldt in de bedrijfstak waar hij werkzaam is of in de pensioenregeling van het bedrijf waar hij werkzaam is indien er sprake is van een ondernemingspensioenfonds. De ervaring leert dat niet iedere deelnemer in een pensioenregeling zich bewust is welke mogelijkheden er zijn om de uitkeringsfase naar eigen wens in te richten. In veel gevallen wordt daarom maar de hoofdregel gevolgd.

De flexibiliseringmogelijkheden in de uitkeringsfase van het pensioen van de directeur-grotaandeelhouder en de ondernemer wordt daarna besproken.

Overigens is het lang niet zo dat alles wat wettelijk gezien is toegestaan ook praktisch gezien mogelijk is. Het komt namelijk voor dat het pensioenreglement iets wat wettelijk

gezien mogelijk is niet toestaat en de pensioenuitvoerder daar niet aan meewerkt. Een voorbeeld zien we bij de zzp-er. De Pensioenwet en de fiscale regels maken het mogelijk dat hij de pensioenregeling bij die pensioenuitvoerder 10 jaar kan voortzetten.⁴ De praktijk blijkt veelal weerbarstiger te zijn. De pensioenuitvoerder is in veel gevallen – wellicht om administratieve redenen – niet bereid om de pensioenregeling voort te zetten. Ik vraag me af of de zzp-er die de pensioenregeling bij een andere aanbieder voortzet op dezelfde fiscale behandeling kan rekenen. De gedachte achter de regeling is weliswaar dat de bestaande regeling bij dezelfde uitvoerder wordt voortgezet, maar waarom zou de zzp-er de regeling niet bij een andere uitvoerder voort mogen zetten als de eerste daartoe niet bereid is?

Het zou naar mijn mening logisch zijn als het verschil in fiscale behandeling tussen de tweede en de derde pijler zou worden opgeheven.

Technische ondersteuning

Om inzicht te krijgen in het pensioen en de gevolgen van bepaalde keuzes is niet meer nodig dan een laptop, een internetverbinding en een DigiD.

Op www.mijnpensioenoverzicht.nl inventariseert men de pensioenaanspraken die men heeft. In veel gevallen geeft het Uniform Pensioen Overzicht, afgekort als UPO, al een goed overzicht en kan men meteen doorklikken naar www.pensioenkijs.nl. Men start bij Pensioenplanner en voert vervolgens het UPO in. Daarna verschijnt een grafische weergave met de mogelijkheid van een bruto-netto-weergave. Het meest interessant zijn de extra opties die men (links onder) kan aanklikken. Aan de hand van het gewenste netto inkomen krijgt de gebruiker inzicht in de hoogte van het te verwachten pensioen. Een beperking van het programma is dat niet berekend kan worden als men deels stopt met werken deels doorwerkt. Het is niet gezegd dat alles wat met de Pensioenkijs uitgerekend wordt ook door de pensioenuitvoerder uitgevoerd kan worden, maar doorgaans is dat wel het geval. Naast de Pensioenwet dient ook in de pensioenregeling in sommige situaties een bepaling te zijn opgenomen, namelijk indien sprake is van regeling recht.

Geheel of gedeeltelijk vervroegen en uitstellen

Velen gaan ervan uit dat de ingangsdatum van het ouderdomspensioen zoals in het pensioenreglement is bepaald en op het UPO is vermeld, in beton gegoten is. Dat het pensioen geheel en gedeeltelijk vervroegd en uitgesteld kan worden is veelal niet bekend, laat staan wat de gevolgen daarvan zijn.

Het is al enkele jaren mogelijk en gebruikelijk dat het pensioenreglement toestaat dat men het pensioen eerder laat ingaan of dat men met deeltijdpensioen gaat. In het laatste

1 Prof. dr G.J.B. Dietvorst is hoogleraar Toekomstvoorzieningen Tilburg University en werkzaam bij Achmea.

2 Verplichtgestelde beroepspensioenregelingen (o.a. notarissen, medische fysiotherapeuten) zijn op dit punt vergelijkbaar met werknemerspensioen.

3 Overige vermogensbestanddelen zoals de eigen woning en ander vermogen kunnen ook een pensioenfunctie hebben, maar worden hier verder buiten beschouwing gelaten.

4 De pensioenuitvoerder kan zowel een pensioenfonds als een verzekeringmaatschappij zijn.

geval gaat het pensioen in afhankelijk van wanneer de deelnemer stopt met werken. Dat is logisch omdat pensioen er toe dient om inkomen uit de actieve periode te vervangen. Men gaat dus als het ware langzaam met pensioen. Omdat een deel van het pensioen al naar voren wordt gehaald snoept men dus al een deel van het pensioen op. Met als gevolg dat als men volledig stopt met werken de uitkering lager is dan wanneer men gewoon door was blijven werken.

Stopt men eerder met werken en gaat het pensioen geheel in dan vindt zogenoemde actuariële korting plaats. De gevolgen daarvan zijn zodanig ingrijpend dat in de volksmond wordt gezegd dat men in de laatste jaren het meeste pensioen opbouwt. Voor elk jaar dat men het pensioen eerder in gaat dan de reguliere ingangsdatum vindt grosso modo een korting plaats van 9%. Deze korting komt omdat er geen premie meer wordt betaald en dus niets meer wordt opgebouwd en de pensioenuitvoerder een jaar langer uit moet keren. Daar komt bij dat men tot 65 (wordt 66 en later 67) jaar de AOW moet missen.

Jan is 61 jaar en overweegt eerder te stoppen. Hij wil een netto-maandinkomen van ten minste € 4.000, op jaarbasis is dat € 48.000. Op zijn UPO is aangegeven dat hij vanaf zijn 65 jaarlijks € 110.000 zal ontvangen. Dit is exclusief AOW.⁵ Hij gaat met www.pensioenkijs.nl aan de slag om te kijken wat zijn mogelijkheden zijn.

1. Als hij doorwerkt tot 65 krijgt hij bovendien AOW. Zijn bruto-inkomen is dan € 128.000, netto is dat € 70.000, dus ruim voldoende.
2. Daarna gaat hij kijken wat zijn pensioen wordt als hij drie jaar eerder, dus als hij 62 jaar is, stopt. Zijn pensioeninkomen wordt dan € 84.000. Netto is dat € 47.000. Na 65 krijgt hij ook nog AOW.
3. Stel dat Jan een half jaar langer werkt dan wordt zijn netto-inkomen tot 65 € 49.300, daarna € 58.500. Als hij echter een deel van zijn pensioen gebruikt om de AOW te overbruggen wordt zijn netto-inkomen tot 65 € 55.600 en daarna € 57.000.

De cijfers zijn gebaseerd op de Pensioenkijs.

Pensioen en werken tegelijk

Tot voor kort was het fiscaal slechts toegestaan om het pensioen gedeeltelijk te laten ingaan als men ook naar evenredigheid stopte met werken. De pensioenuitvoerder verzocht de pensioengerechtigde een verklaring van de werkgever te overleggen waarin stond in welke mate de deelnemer stopte met werken.

Het was overigens wel mogelijk de dienstbetrekking te beëindigen, het pensioen geheel in te laten gaan en vervolgens weer elders, al dan niet part-time, te gaan werken. Onlangs heeft de staatssecretaris van Financiën goedgekeurd dat het pensioen ook geheel of gedeeltelijk in mag gaan ook al blijft men volledig bij dezelfde werkgever in dienst.⁶ De

goedkeuring is beperkt tot werknemers van 60 jaar en ouder. Deze goedkeuring lijkt mij logisch omdat pensioeningang en werken – met deelname in een pensioenregeling bij een andere werkgever – al wel mogelijk was.

Als men pensioen wil laten cumuleren met salaris moet men zich realiseren dat men wellicht aanzienlijk meer belasting moet gaan betalen. Voor lagere pensioenen betekent het eerder in laten gaan dat men straks, nadat men gestopt is met werken al een deel van het pensioen heeft ontvangen. Het levenslange ouderdomspensioen pakt daardoor – verhoudingsgewijs flink – lager uit.

Als het pensioen gedeeltelijk wordt vervroegd en men deels blijft doorwerken blijft het inkomen min of meer op hetzelfde niveau. Over het salaris bouwt de pensioengerechtigde namelijk normaliter ook nog steeds pensioen op.

Variabiliseren

Zowel de Pensioenwet als de Wet op de loonbelasting 1964 staan toe dat de pensioenuitkeringen in hoogte variëren. Men spreekt wel van variabiliseren of van een hoog-laagconstructie. De laagste uitkering mag niet minder bedragen dan 75% van de hoogste uitkering. Het is dus mogelijk om in de eerste jaren na pensionering een hogere uitkering te ontvangen, maar men kan ook beginnen met een lagere uitkering. De levenslange uitkering die daarna volgt is dan uiteraard lager. In feite verdeelt men opgebouwde pensioenaanspraken anders dan wanneer men van deze regeling geen gebruik maakt. Vooral bij een relatief laag pensioen moet men zich dat goed realiseren. De meeste pensioenuitvoerders werken mee aan deze variabilisering.

AOW-overbrugging

In het verlengde van de mogelijkheid om te variabiliseren is het bij ingang van het pensioen vóór 65 jaar tevens het gemis aan AOW-uitkering (twee maal de AOW-ongehuwden, zo'n € 18.000) te overbruggen. Dit betekent dat iemand met een klein pensioen van 60 tot 65 jaar een grote hap uit zijn pensioen neemt. Voor een levenslange uitkering blijft er dan niets of weinig over. Men zou kunnen zeggen dat materieel gezien pensioen wordt afgekocht en dat terwijl we in Nederland een afkoopverbod voor pensioen hebben! In dit geval is er overigens geen sprake van een wettelijk recht maar een mogelijkheid. Het pensioenreglement moet het dus wel toestaan en de uitvoerder moet er aan mee willen werken.

Omruielen

De Pensioenwet biedt twee ruilmogelijkheden:

- 1 een ouderdomspensioen kan geruild worden tegen een partnerpensioen en
- 2 een partnerpensioen kan geruild worden tegen een hoger of eerder ingaand ouderdomspensioen.

Ad 1: Steeds minder gepensioneerden kunnen aanspraak maken op een volwaardig partnerpensioen.⁷ Dit komt door het verschuiven van de financieringswijze van opbouwbasis naar risicobasis. Naarmate het financieren op risicobasis

⁵ Omdat de partner een paar jaar jonger is en er geen recht is op partner-toeslag is de AOW de eerste twee jaar lager. Na twee jaar ontvangt de partner een AOW-uitkering van bruto € 9.000 per jaar.

⁶ Besluit van 30 augustus 2011, nr. BLKB2011/1231, *Stcrt.* 2011, 16 384.

⁷ Statistisch Bulletin DNB september 2006.

langer bestaat zal het aantal deelnemers dat geen partnerpensioen opbouwt alleen maar toenemen. Het ontbreken van een partnerpensioen na pensionering kan voorkomen worden als op de pensioendatum een deel van het ouderdomspensioen wordt geruild tegen een partnerpensioen. De Pensioenwet (art. 61) geeft de deelnemer in een pensioenregeling in ieder geval op de pensioendatum het recht om een deel van het ouderdomspensioen om te ruilen in een partnerpensioen.

Deze ruilmogelijkheid is zeker geen dode letter in de wet. Begin 2006 heeft 64% van de deelnemers in een pensioenregeling, zo'n 3,6 miljoen, een partnerpensioen dat op risicobasis is gefinancierd, zo blijkt uit het Statistisch Bulletin van DBN.

Het partnerpensioen op risicobasis heeft het karakter van een schadeverzekering. Het biedt dekking tijdens de periode dat men actief deelnemer is in de pensioenregeling. Daarna, dus na het einde van de dienstbetrekking of pensionering, is er geen dekking meer. Dit in tegenstelling tot partnerpensioen op opbouwbasis. Daarbij wordt er door de pensioenuitvoerder een reserve gevormd om partnerpensioen uit te keren na pensionering of het eerder verbreken van de dienstbetrekking. Het spreekt voor zich dat deze tweede financieringsvorm duurder is dan de eerste.

De deelnemer kan op de eerste plaats zijn pensioenreglement raadplagen om er achter te komen hoe zijn partnerpensioen is gefinancierd. Ook de site van de pensioenuitvoerder en het UPO kan uitkomst bieden.

Ad 2: Als de pensioenregeling de opbouw van een ouderdoms- en partnerpensioen kent dan heeft de deelnemer het recht om in ieder geval op de pensioendatum of op de datum dat het pensioen in kan gaan, het recht om te kiezen voor een hoger en/of eerder ingaand ouderdomspensioen in plaats van een partnerpensioen.⁸ Het spreekt voor zich dat de partner met een dergelijke ruil (schriftelijk) moet instemmen. Hoeveel het ouderdomspensioen wordt verhoogd na de omruil is afhankelijk van het deelnemersbestand van de pensioenuitvoerder, maar een verhoging met meer dan 10% is geen uitzondering. Deze mogelijkheid heeft alleen iets om het lijf als het partnerpensioen niet op risicobasis wordt gefinancierd.⁹

Een degelijke ruil kan wenselijk zijn als de deelnemer geen partner heeft of als hij die wel heeft maar deze zelf een goede pensioenvoorziening heeft. In het laatste geval moet de partner er zeker van zijn dat zijn of haar eigen inkomen voldoende is om in het levensonderhoud te voorzien.

De ruilmogelijkheden zijn dwingendrechtelijk van aard. Een uitvoerder dient er dus aan mee te werken.¹⁰ Echter de ruilmogelijkheden zien veelal niet op de gehele opgebouwde pensioenaanspraken. Alleen opgebouwde aanspraken vanaf 1 januari 2002 kunnen worden geruild. Dit omdat de omruilmogelijkheden niet met terugwerkende kracht in de Pensioenwet zijn opgenomen.

Levensloopregeling

De levensloopregeling kan rond de pensioendatum op verschillende manieren worden ingezet om eerder te stoppen of om langzaam met pensioen te gaan. Hoewel in het regeerakkoord was afgesproken dat de levensloopregeling samen met de spaarloonregeling op zou gaan in een nieuwe regeling, de vitaliteitsregeling, is hij door een ruime overgangsregeling feitelijk toch in stand gebleven. De enige voorwaarde is dat de deelnemer op 31 december 2011 een levenslooptegood had van ten minste € 3.000.¹¹

De levensloopregeling kan worden ingezet om eerder met pensioen te gaan. De werknemer die tot het maximum van 210% van het salaris heeft gespaard heeft voldoende om drie jaar eerder dan de reglementaire pensioendatum te stoppen met werken. Deze optie kan minder aantrekkelijk zijn dan het lijkt. De dienstbetrekking blijft in de periode van levensloopverlof bestaan. De werkgever betaalt uit het levenslooptegood (levensloop)loon aan de werknemer. Deze periode wordt voor het pensioenreglement veelal aangemerkt als onbetaald verlof. Het pensioenreglement bepaalt doorgaans dat men in een dergelijke periode niet over meer dan 6 maanden pensioen opbouwt. In dat geval bouwt men dus 2,5 jaar korter pensioen op. Dat kan al vlug levenslang ongeveer 5% schelen.

Het is anders als men de levensloopregeling gefaseerd inzet. Stel dat men op enig moment een tegood heeft opgebouwd gelijk aan drie maandsalarissen. Dat is voldoende om in het laatste jaar vóór pensionering elke maand een week levensloopverlof te nemen. Deze spreiding heeft een gunstig effect op de pensioenopbouw.

Een andere aanwendingsmogelijkheid voor het levenslooptegood is om te storten in de pensioenregeling. Voorwaarde daarvoor is niet alleen dat de bestaande pensioenregeling nog fiscale ruimte heeft, maar ook dat de pensioenuitvoerder bereid is mee te werken. Is deze daar niet toe bereid dan kan men altijd uitwijken naar een pensioenverzekeraar, maar handig is het niet.

Vitaliteitsregeling

De vitaliteitsregeling zoals deze, als het aan het kabinet ligt, per 1 januari 2013 ingevoerd wordt kan ook nog een (bij)rol spelen bij het werken rondom de pensioendatum. Zie uitgebreider het volgende hierna opgenomen artikel 'Vitaliteits-sparen: resultaten uit verleden bieden geen garantie voor

8 Het bijzondere partnerpensioen dat na een eerdere scheiding aan een ex-partner toekomt kan niet geruild worden.

9 In dat geval wordt er alleen een risicopremie betaald om het overlijdensrisico in het jaar van deelname te dekken. Er wordt dus geen reserve aangelegd om het overlijdensrisico na ingang van het ouderdomspensioen te dekken.

10 De Pensioenwet (art. 61) bepaalt zelfs dat de uitvoerder in het laatste jaar voor de pensioendatum automatisch overgaat tot uitruil van een deel van het ouderdomspensioen in partnerpensioen als de deelnemer niet reageert op het aanbod van de uitvoerder om tot ruil over te gaan.

11 Dit betekent dat degene die nog niet eerder dat bedrag had opgebouwd in de levensloopregeling en in 2011 deelneemt aan de spaarloonregeling, is uitgesloten van de overgangsregeling die nog ruim 40 jaar kan duren. Hiermee is de duur van de overgangsregeling een veelvoud van de levensduur van de levensloopregeling zelf.

de toekomst?' van Van Rooij en Tobben. Anders dan bij de levensloopregeling kan iedereen met arbeidsinkomen aan deze regeling deelnemen, dus ook ondernemers en zzp-ers. Tussenkost van een werkgever is niet nodig. Men kan niet tegelijkertijd aan de levensloop- en aan de vitaliteitsregeling deelnemen.

- De inleg in de vitaliteitsregeling is tot een bedrag van € 5.000 per jaar aftrekbaar.
- Het maximumtegoed (exclusief rente) mag niet meer bedragen dan € 20.000.
- De waarde behoort niet tot box 3-vermogen.
- Opname is vrij.
- Bij opname wordt 42% loonbelasting ingehouden.
- Na opname mag men weer gaan sparen tot het maximum van € 20.000.

Voor de opname geldt slechts één beperking. Als men 62 jaar of ouder is mag men niet meer dan € 10.000 per jaar opnemen. Een tegoed van € 20.000 kan dus worden gebruikt om twee jaar AOW te overbruggen als men eerder stopt met werken.

Enthousiast ben ik niet over de regeling die de levensloopregelingen de spaarloonregeling gaat vervangen. Ik verwacht dat de lagere inkomens er geen gebruik van zullen (kunnen) maken en dat de modale en hogere inkomens de regeling gebruiken zodra het box-3 vermogen boven de vrijstelling uitkomt.

Demotie

Een fiscale bepaling die bij het werken rondom de pensioendatum zeker de aandacht vraagt is de demotieregeling. Als een werknemer met zijn pensioen in zicht terugtreedt naar een lager gekwalificeerde functie en zijn salaris wordt verlaagd is het fiscaal toegestaan dat de salarisverlaging voor de pensioenopbouw buiten beschouwing blijft. De pensioenopbouw gaat dus gewoon door op basis van het oude salaris. Let wel, dit is geen recht. Doorgaans is deze mogelijkheid niet opgenomen in het pensioenreglement. Het kan een punt van onderhandeling zijn met de werkgever.

De enige fiscale beperking is dat de ongestoorde pensioenopbouw alleen is toegestaan wanneer de demotie plaatsvindt in de laatste tien jaar voor de pensioendatum.

Het dga-pensioen

Alle hiervoor genoemde mogelijkheden om de regie te voeren over het eigen pensioen zijn ook van toepassing op het pensioen van de directeur-grotaandeelhouder (dga). Bovendien heeft de BV die het pensioen toezegt de keuze om het pensioen extern onder te brengen of in eigen beheer te houden. Omdat op de pensioentoezegging aan de dga de Pensioenwet niet van toepassing is, is alleen het fiscale kader relevant. Wat hiervoor is opgemerkt is dus ook van toepassing op het pensioen van de dga. Als er sprake is van eigen beheer zal de pensioenbrief geen belemmering vormen en als dat wel het geval is kan deze gemakkelijk worden aangepast.

Bij pensioenopbouw in eigen beheer zal men wel moeten monitoren of er uiteindelijk voldoende geld is om hetgeen

men aan pensioen op de pensioendatum wenst te ontvangen ook daadwerkelijk aanwezig is. Een dga kan natuurlijk naar zijn pensioen in eigen beheer het geld dat bij de verkoop van de BV wordt ontvangen gebruiken voor zijn pensioen. Is het pensioen ondergebracht bij een verzekering-maatschappij dan is men afhankelijk van wat de gekozen productvorm mogelijk maakt.

Overigens heeft de dga meer mogelijkheden dan de pensioenweg om het in de BV opgesloten vermogen te benutten voor zijn oudedag.

Lijfrenten

Hoewel het fiscale en juridische kader voor lijfrenten en pensioen veel overeenkomsten vertonen is de uitvoering toch anders. Er is geen pensioenreglement dat relevant is. Alleen de product- en verzekeringsvoorwaarden en de fiscale regels voor lijfrenten zijn daarbij relevant. Een lijfrente biedt op de expiratedatum tal van mogelijkheden om de uitkeringsfase naar eigen behoefte in te richten door verschillende fiscaal toegestane lijfrenten te combineren. Zo kan men met de verzekeraar overeenkomen dat de lijfrente alleen afhankelijk is van het al dan niet in leven zijn van de verzekerde, maar men kan ook overeenkomen dat er na overlijden van de verzekerde er voor de nabestaande een lijfrente ingaat. De hoogte van deze lijfrente kan dan gelijk zijn aan de lijfrente die liep op het leven van de overledene of bijvoorbeeld slechts 70% daarvan.

Evenals bij werknemerspensioen is het mogelijk de ingangsdatum van de uitkeringen geheel of gedeeltelijk naar voren te halen of om uit te stellen.

Voor de keuzes die de verzekeringnemer op de expiratedatum kan maken is het van belang welk fiscaal regime van toepassing is.

Lijfrenten waarop het fiscale regime van vóór 1992 van toepassing is, zogenoemde pre-Brede herwaarderingslijfrenten, zijn uitermate flexibel. De verzekeringnemer die de opgebouwde waarde wil gebruiken voor zijn oudedagsvoorziening is niet gebonden aan een bepaalde ingangsdatum. De enige eis waaraan voldaan moet zijn is het onzekerheidsvereiste, dat wil zeggen dat gedurende de looptijd van lijfrente er sprake moet zijn van een overlijdenskans van de verzekerde van ten minste ongeveer 1%. Bij een verzekerde van 60 jaar of ouder is daar al aan voldaan met een looptijd van een paar jaar.

Men kan het verzekerde kapitaal ook deels aanwenden voor een tijdelijke en deels voor een levenslange lijfrente. Deze lijfrente(n) kan men combineren met een nabestaandenlijfrente ter grootte van bijvoorbeeld 70% van de uitkeringen die liepen op het leven van de verzekerde. De lijfrentetermijnen uit een pre-Brede Herwaarderingslijfrente kunnen ook toekomen aan bijvoorbeeld studerende kinderen van de verzekeringnemer. Deze zijn dan belasting verschuldigd over de termijnen, terwijl de verzekeringnemer indertijd de aftrek heeft genoten. Op die wijze behaalt men niet alleen tariefsvoordeel maar construeert men een aantrekkelijke studiefinanciering voor het kind. In mijn artikel 'Knutselen

met lijfrenten loont fiscaal' in het oktobernummer van *VP-bulletin* schreef ik over de (on)mogelijkheid om lijfrentetermijnen uit een dergelijke lijfrentepolis aan de echtgenote toe te laten komen.

Is het fiscale regime van de Wet IB 2001 van toepassing dan is men gebonden aan de mogelijkheden die de wet biedt. Deze zijn beperkter dan voorheen.

- Zo zal het verzekerde kapitaal in principe aangewend moeten worden voor een levenslange lijfrente, maar het is ook mogelijk om tevens een tijdelijke oudedagslijfrente te bedingen. In het laatste geval mag de uitkering niet eerder ingaan dan de 65-jarige leeftijd en moet de uitkering ten minste vijf jaar lopen en per jaar niet meer bedragen dan € 20.602 (2011).
- Op de expiratedatum kan men switchen van uitvoerder. Was het tot dat moment een bancaire lijfrente dan kan men overstappen naar een verzekeraar voor de uitkeringsfase. Het omgekeerde is ook mogelijk. Beide uitvoeringsmogelijkheden hebben voor- en nadelen. Kiest men voor een bank als uitvoerder van de uitkeringsfase dan moet de levenslange oudedagslijfrente vanaf leeftijd 65 ten minste 20 jaar lopen. Het opgebouwde kapitaal wordt dus in feite over 20 jaar uitgesmeerd. Is men daarna nog in leven dan stopt de uitkering. Komt men eerder te overlijden dan komt het restant tegoed aan de erfgenamen toe. Dit is anders als men kiest voor een levensverzekeraar in de uitkeringsfase. Levenslang is dan ook echt levenslang. Leeft de verzekerde dus langer dan was verondersteld dan loopt de uitkering door. Bij eerder overlijden stopt de uitkering.
- Afhankelijk van de hoogte van het verzekerde kapitaal en de gekozen looptijd kan men het verzekerde kapitaal geheel of gedeeltelijk in een tijdelijke lijfrente onderbrengen.
- Het is niet alleen mogelijk om de termijnen over te laten op de nabestaande als de verzekerde komt te overlijden. Men combineert de oudedagslijfrente dan met een nabestaandenlijfrente.
- De wet staat ook toe dat de oudedagslijfrente wordt verlaagd als de partner van de verzekerde komt te overlijden.
- Voor de volledigheid vermeld ik ook nog de mogelijkheid van een overbruggingslijfrente. Het tot en met 31 december 2005¹² opgebouwde lijfrentekapitaal kan ook nog worden aangewend voor een lijfrentevariant waarbij de uitkeringen kunnen worden gebruikt als een soort van prepensioen. De termijnen kunnen voor de 65 jarige leeftijd namelijk ingaan en lopen tot de AOW gerechtigde leeftijd dan wel de eerdere pensioengangsdatum.

Er zijn bij lijfrenten dus meer dan genoeg mogelijkheden voor maatwerk in de uitkeringsfase.

Tot slot

Alles overziende kan men rondom de pensioendatum werken, pensioen, levensloopregeling en lijfrenten naar harte-lust combineren. Toch zal men daarbij wel bij de hand genomen moeten worden. Gemakkelijk zal het voor veel mensen niet zijn maar het is alleszins de moeite waarde om eens te gaan zitten puzzelen met het pensioen en eventueel met de lijfrenten. Een goede adviseur zal daarbij vaak wel noodzakelijk zijn. Daar zal in de toekomst dan wel voor moeten worden betaald.

¹² Ervan uitgaande dat de premiebetaling is voortgezet na deze datum.